

REMUNERATION – Fixation – Défaut d'accord des parties – Détermination unilatérale à discrétion de l'employeur (non) – Office du juge.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 9 octobre 2007

F. contre société Eurovia

Attendu, selon les énonciations de l'arrêt confirmatif attaqué, que M. F., engagé en mai 1980 par la société Lefevre, a été nommé directeur de la direction régionale Alpes en 2001, après l'absorption de la société Lefevre par la société Eurovia ; que le 24 septembre 2002, un mouvement de grève a été déclenché au sein de l'agence de Bourg-en-Bresse dépendant de la direction régionale de M. F. ; qu'un protocole d'accord a été signé entre la direction de l'entreprise et les salariés de l'agence de Bourg-en-Bresse le

1^{er} octobre 2002 ; que M. F. a été licencié pour faute grave le 28 octobre 2002 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que M. F. fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande tendant à voir dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1 / qu'en retenant, pour considérer que M. F. avait commis une faute en refusant d'exécuter les instructions

reçues de sa direction, qui lui avait demandé d'intervenir personnellement dans le règlement du conflit, qu'il n'avait rencontré les grévistes que le 27 septembre 2002, au troisième jour de grève, sans rechercher s'il n'avait pas été placé dans l'impossibilité de les rencontrer plus tôt en raison de leur refus, de sorte que le "peu d'empressement" qui lui a été reproché n'était pas de son fait, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-6 du Code du travail ;

2 / que la circonstance qu'un salarié de haut niveau soit amené, dans des circonstances difficiles, à formuler auprès de sa direction des réserves ou des critiques sur la gestion d'une crise ne constitue pas une faute grave ; qu'en retenant le contraire, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-6 du Code du travail ;

3 / que la faute grave résulte d'un fait imputable au salarié et qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; qu'en ne précisant pas en quoi M. F., qui avait vingt ans d'ancienneté dans la société et venait de bénéficier d'une promotion, ne pouvait, un mois après la faits litigieux, être maintenu dans ses fonctions pendant la durée de son préavis, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-6 du Code du travail ;

Mais attendu que la Cour d'appel, qui a relevé que M. F. n'avait pas entrepris immédiatement de démarches pour entamer des négociations avec le personnel gréviste, malgré les instructions qui lui avaient été données, et qu'il avait, après la signature par la direction de l'entreprise d'un protocole d'accord avec les grévistes, manifesté son hostilité à ce protocole et organisé une réunion avec le personnel cadre

pour s'opposer aux décisions de la direction a pu décider que ce comportement révélait une insubordination rendant impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que, pour débouter M. F. de sa demande en paiement d'une part de rémunération proportionnelle prévue par un avenant au contrat de travail, la Cour d'appel a retenu que cette rémunération proportionnelle présente un caractère discrétionnaire et que la détermination de son montant est appréciée par le président du groupe ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'attribution d'une part de rémunération proportionnelle aux résultats prévue par le contrat de travail ne peut présenter un caractère discrétionnaire et qu'il appartient alors au juge de déterminer le montant de cette part de rémunération en fonction des prévisions du contrat et en considération de l'application qui en a été faite antérieurement, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté M. F. de sa demande en paiement d'une part de rémunération proportionnelle, l'arrêt rendu le 11 janvier 2006, entre les parties, par la Cour d'appel de Grenoble ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Chambéry.

(M. Bailly, f.f. prés. - Mme Pécaut-Rivolier, rapp. - M. Mathon, av. gén. - SCP Piwnica et Molinié, SCP Vier, Barthélémy et Matuchansky, av.)

Note.

La Cour de cassation s'est prononcée à plusieurs reprises sur le rôle du juge lorsque les parties ne peuvent parvenir à un accord en matière de fixation de la rémunération. Tout d'abord, elle a été confrontée à une hypothèse où l'intégralité de la rémunération résultait d'une norme atypique : "*dans le cas où la rémunération du salarié résulterait exclusivement de l'usage ou de l'engagement unilatéral de l'employeur, la dénonciation régulière de cet usage ou de l'engagement unilatéral ne permet pas à l'employeur de fixer unilatéralement le salaire ; que celui-ci doit alors résulter d'un accord contractuel, à défaut duquel il incombe au juge de se prononcer*" (1). Elle a ensuite élargi l'hypothèse aux cas, nettement plus fréquents en pratique, d'une part de rémunération variable : "*lorsque la rémunération du salarié comporte une partie variable, il incombe au juge, à défaut d'accord entre les parties sur ses modalités de fixation, de la déterminer en fonction des critères fixés au contrat et des accords conclus les années précédentes*" (2).

Dans un cas comme dans l'autre, l'unilatéralisme (patronal) est fermement évincé de ce qui constitue "*les termes de l'échange*", le cœur contractuel. C'est l'intérêt de la réponse apportée par la Cour au deuxième moyen du pourvoi qui précise en particulier que "*l'attribution d'une part de rémunération proportionnelle aux résultats prévue par le contrat de travail ne peut présenter un caractère discrétionnaire*" (ci-dessus).

Sur l'ensemble de cette question : Tamar Katz "La détermination de la rémunération variable : la part de l'unilatéral, du négocié et du juge" Dr. Ouv. 2005 p. 151.

(1) Soc. 20 oct. 1998, Bull. civ. V n° 435, Dr. Soc. 1999 p. 125 n. Ph. Langlois, Dr. Ouv. 2005 p. 158.

(2) Soc. 11 juil. 2007, p. n° 06-41733 ; Soc. 22 fév. 2000, p. n° 97-43465, Dr. Soc. 2000 p. 438 n. C. Radé.